

Aktenzeichen: 7 ABR 21/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 13. August 2008
- 7 ABR 21/07 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Beschluß vom 17. November 2005
- 6 BV 49/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Beschluß vom 19. Dezember 2006
- 11 TaBV 32/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gemeinschaftsbetrieb

Gesetz:

BetrVG § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Nr. 1, § 18 Abs. 2

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 21/07
11 TaBV 32/05
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 2008

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 13. August 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Dr. Gerschermann beschlossen:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 19. Dezember 2006 - 11 TaBV 32/05 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten zum wiederholten Mal darüber, ob die antragstellende und zu 1) beteiligte Arbeitgeberin einen eigenständigen Betrieb mit Betriebsstätten in M und in B unterhält oder ob sie an einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen mit sechs Betriebsstätten beteiligt ist.

1

Die in M geschäftsansässige Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des B Konzerns. Sie ist mit einer Vielzahl von anderen Unternehmen im Großraum M durch Dienstleistungsverträge verbunden. Die Antragstellerin und 15 weitere Unternehmen werden im örtlichen Sprachgebrauch als „Mediengruppe M“ bezeichnet. Dieser gehörten im Dezember 2006 elf Gesellschaften, deren Stammkapital vollständig von der B Zeitschriften KG in H gehalten wird, und fünf sog. konzernexterne Dienstleister an. Bei den konzernangehörigen Gesellschaften handelt es sich neben der Arbeitgeberin um die M General Anzeiger GmbH, die Media Marketing M GmbH, die Medienservice Mi GmbH, die M Dienstleistungs- und Verwaltungs GmbH, die Marketing Service M GmbH, jeweils geschäftsansässig in der Bstraße in M, die Zeitungsplanung B GmbH, geschäftsansässig in der Vstraße in B (Entfernung zum Geschäftssitz der Arbeitgeberin: 9 km), die Medien Service H GmbH in Ha (Entfernung 56 km), die Medien Service E in Sc (Entfernung 16 km), die A V St GmbH in St (Entfernung 62 km) sowie die A V S GmbH in S (Entfernung 105 km). Zu den konzernexternen Unternehmen gehören die P e.K., geschäftsansässig Bstr. in M, die Facility & Service B GmbH, die Media Service B GmbH, die Print- & IT-Service B GmbH sowie die Media Print B GmbH, die jeweils in der Vstraße in B geschäftsansässig sind.

2



Die Arbeitgeberin und ein Teil der Mitarbeiter in den anderen Unternehmen gehen davon aus, dass jedes Unternehmen einen eigenständigen Betrieb führt, während der größere Teil der Mitarbeiter in den meisten Unternehmen annimmt, dass alle Unternehmen der „Mediengruppe M“ (im folgenden: Mediengruppe) einen einheitlichen Betrieb mit einer Vielzahl von Betriebsstätten unterhalten. Demzufolge ist während des Zeitraums der regulären Betriebsratswahlen im Jahr 2006 der zu 2) beteiligte gemeinsame Betriebsrat (künftig: Betriebsrat) von Arbeitnehmern in 13 der 16 Unternehmen der Mediengruppe gewählt worden. Parallel zur Wahl des Betriebsrats sind in 14 der 16 Unternehmen der Mediengruppe Wahlen von Einzelbetriebsräten durchgeführt worden. Alle Wahlen sind bei den Gerichten für Arbeitssachen angefochten worden. Die Wahlanfechtungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen.

3

Die Arbeitgeberin, die 52 Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Herausgeberin der Tageszeitung „V“ und einiger Anzeigenblätter, zu denen der mittwochs und sonntags erscheinende „G-Anzeiger“ gehört. Bei der Arbeitgeberin sind die Chefredaktion und die Mantelredaktion für die „V“ angesiedelt. In den Räumen am Standort B werden die von der Mediengruppe vertriebenen Druckerzeugnisse hergestellt. Das Zusammenwirken der einzelnen in der Mediengruppe verbundenen Unternehmen stellte sich im Zeitpunkt der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht wie folgt dar:

4

Die bei den sog. Regionalverlagen (das sind die A V St GmbH, die A V S GmbH, die Medien Service H GmbH, die Medien Service E GmbH sowie die Medien Service Mi GmbH) angestellten Anzeigenberater akquirieren bei Geschäftskunden Anzeigen, die entweder nur im jeweiligen Lokalteil oder in mehreren Lokalteilen erscheinen sollen. Neben den Anzeigenberatern sind bei den Regionalverlagen je drei Redakteure sowie in Teilzeit beschäftigte Redaktionsassistentinnen angestellt.

5

Anzeigen bei überregionalen Kunden werden von den Anzeigenberatern der Marketing Service M GmbH akquiriert. Die Mitarbeiter der Marketing Service M GmbH sortieren das Anzeigenaufkommen, die in die

6



Zeitung einzustellenden Werbebeilagen und geben die Daten an die Zeitungsplanung B GmbH weiter. Die Rubriken im Anzeigen- und im redaktionellen Teil werden von der Chefredaktion und der Verlagsleitung der Arbeitgeberin als grundsätzliches Raster für jeden Wochentag festgelegt. An diese Vorgaben sind die Anzeigenberater und Redakteure gebunden. Die Zeitungsplanung B GmbH „übersetzt“ die täglichen Angaben zu den Anzeigen in Rohseiten, markiert den Platz für die Anzeigen, legt die Rohseiten für die Redaktion der Regionalverlage und die Mantelredaktion auf dem zentralen Server ab. Die für die Produktion der Druckerzeugnisse erforderliche Datentechnik wird von der Print- & IT-Service B GmbH (Software) sowie von der Facility & Service B GmbH (Hardware) betreut. Mitarbeiter der Lokalredaktionen bearbeiten die Seiten und legen sie anschließend wieder auf den Server, so dass die Zeitungsplanung B GmbH die redaktionellen und Anzeigeninhalte zusammenfügen und die Seiten zum Belichten senden kann. Am Belichter erstellen Mitarbeiter der Print- & IT-Service B GmbH die Druckplatten. Die Drucker und Druckhelfer der Arbeitgeberin übernehmen diese und drucken in der Nachschicht die „V“, die anschließend von Mitarbeitern der Media Service B GmbH für die Auslieferung weiterbereitet wird. Die Mitarbeiter der Medien Service B GmbH bedienen dabei auch die Sortiermaschinen, die die „V“ mit den Beilagen bestücken. Während des Drucks der „V“ und der anderen Druckerzeugnisse stehen Mitarbeiter der Print- & IT-Service B GmbH zur Verfügung, um bei Störungen an den Druck- und Weiterverarbeitungsmaschinen einzugreifen. Die Produktionsleitung während des Druckvorgangs und der Weiterverarbeitung obliegt gleichfalls den Arbeitnehmern dieser Gesellschaft.

In die Herstellung des „G-Anzeiger“ und dem gleichfalls von der Arbeitgeberin herausgegebenen „A“ sind die bei der P e.K. und der M Generalanzeiger GmbH angestellten Anzeigenberater einbezogen. Den redaktionellen Teil erstellen freiberufliche Redakteure, während der Druck von der Media Print B GmbH tagsüber und sonnabends in den Räumen der Arbeitgeberin erfolgt. Die Geschäftsführer der am Druck der Zeitschriften beteiligten Arbeitgeber sowie der für den Druckbereich zuständige Assistent der Geschäftsführung der

7



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Arbeitgeberin treffen sich zu täglich stattfindenden Geschäftsführerbesprechungen, deren Inhalt zwischen den Beteiligten streitig ist.

Zwischen der Arbeitgeberin und den anderen Unternehmen der Mediengruppe bestehen vertragliche Vereinbarungen in Form von sog. Dienstleistungsverträgen, in denen die Leistungen beschrieben und festgelegt sind, die von dem jeweiligen Unternehmen im Rahmen des Herstellungsprozesses zu erbringen sind. Eine arbeitgeberübergreifende Dienstleistungs- oder Urlaubsplanung besteht ebenso wenig wie entsprechende Regelungen zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung. Die Aufgaben der Personalverwaltung sowie der Rechtsberatung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten werden für sämtliche Vertragsarbeitgeber der Mediengruppe seit November 2005 durch die Facility & Service B GmbH auf Grund von gleichlautenden Dienstleistungsverträgen wahrgenommen. Dieses Unternehmen besitzt keine personalrechtlichen Entscheidungsbefugnisse gegenüber den Arbeitnehmern der anderen Arbeitgeber der Mediengruppe. Zu der vereinbarten Dienstleistung zählt ua. die Vergütungsabrechnung und die Personalaktenführung für die bei den Arbeitgebern der Mediengruppe beschäftigten Arbeitnehmer.

8

Mit dem vorliegenden, bereits vor den Betriebsratswahlen von 2006 eingeleiteten Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG hat die Arbeitgeberin geltend gemacht, dass sie nicht an einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen beteiligt sei, sondern allein einen Betrieb führe, für den ein Betriebsrat von den von ihr seinerzeit 52 Beschäftigten gewählt werden könne. Die anderen 15 Unternehmen haben Beschlussverfahren zum gleichen Streitgegenstand eingeleitet.

9

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

10

festzustellen, dass es sich bei ihrem Betrieb um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit im Sinne eines selbständigen Betriebes handelt,

hilfsweise,

festzustellen, dass es sich bei ihrem Betrieb um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit im Sinne eines Betriebsteils gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG handelt.



Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

11

Er hat gemeint, sämtliche Betriebsstätten der Unternehmen der Mediengruppe seien als ein gemeinsamer Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG anzusehen. Die bei den einzelnen Unternehmen der Mediengruppe beschäftigten Arbeitnehmer würden von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt, da die durch die Dienstleistungsverträge vermittelte Bindung gegenüber der Arbeitgeberin zu Beschränkungen der Entscheidungsbefugnisse der jeweiligen Geschäftsführer im Bereich der sozialen Angelegenheiten führe. Daneben hat der Betriebsrat behauptet, dass die Teamdispatcher der Print- & IT-Service B GmbH die „arbeitgeberseitigen Befugnisse“ für die am Druckprozess beteiligten Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, der Media Print B GmbH und Media Service B GmbH wahrnehmen, die auf der Ausübung des Direktionsrechts beruhen. Diese würden über die Schichtpläne und die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Schichtplänen entscheiden. In den täglich stattfindenden Frühbesprechungen der Geschäftsführer dieser Unternehmen sowie des Assistenten der Geschäftsführung der Arbeitgeberin würden die konkreten Produktionsdaten ausgewertet, Entscheidungen über die weitere Produktion getroffen und Projekte geplant.

12

Beide Vorinstanzen haben dem Hauptantrag der Arbeitgeberin entsprochen. So verhält es sich überwiegend in den Verfahren der anderen Unternehmen. Nur in den Verfahren - 7 ABR 32/07 - und - 7 ABR 33/07 - hat das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen, während ihm das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung der erstinstanzlichen Entscheidung entsprochen hat. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat - wie in den von den anderen Unternehmen eingeleiteten Verfahren - seinen Abweisungsantrag weiter, während die Arbeitgeberin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt. Sie hat in der Anhörung vor dem Senat ihren Antrag klarstellend auf die Feststellung beschränkt, dass sie mit ihren Betriebsstätten M und B keinen Gemeinschaftsbetrieb mit einem anderen Unternehmen führt.

13



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, an dem die Arbeitgeberin beteiligt ist, zu Recht verneint. 14

I. Der von der Arbeitgeberin in der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Es handelt sich um einen negativen Feststellungsantrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG über die Zuordnung des Betriebs der Arbeitgeberin. 15

Nach § 18 Abs. 2 BetrVG kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, ua. jeder beteiligte Arbeitgeber eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Die Vorschrift findet auch Anwendung, wenn es um die Klärung der Frage geht, ob mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb führen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann außerhalb und ohne Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl herbeigeführt werden. Gegenstand und Ziel des Verfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG bestehen nicht nur darin, Streitigkeiten über die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die zum Teil von der Anzahl der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, zu entscheiden. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG dient auch dazu, die Voraussetzungen für eine (künftige) ordnungsgemäße Betriebsratswahl zu schaffen. Die gerichtliche Entscheidung in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt daher eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem sie für den Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Tatsacheninstanz verbindlich festlegt, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem ein Betriebsrat gewählt wird und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann (*BAG 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 12, BAGE 121, 7 = AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 18 = EzA BetrVG 2001 § 4 Nr. 2; 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - BAGE 68, 1 = AP BetrVG 1972 § 18 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 18 Nr. 7, zu II 2 c der Gründe mwN*). Für die Zulässigkeit eines Antrags nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt es daher nicht darauf an, in welchen betrieblichen Organisationseinheiten bereits Betriebsräte gewählt sind. 16



Damit ist die betriebsverfassungsrechtliche Situation allenfalls für die laufende Amtszeit der Betriebsräte geklärt. Für künftige Betriebsratswahlen besteht nach wie vor ein Interesse an der Feststellung, in welcher Organisationseinheit ein Betriebsrat zu wählen ist (*BAG 17. August 2005 - 7 ABR 62/04 - Rn. 16*).

II. Der Antrag ist begründet. Die Erkenntnis des Landesarbeitsgerichts, dass die Arbeitgeberin mit keinem der an der Mediengruppe beteiligten Arbeitgeber einen Gemeinschaftsbetrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG führt, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Es kann nicht festgestellt werden, dass die in den jeweiligen Betriebsstätten vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel von den verschiedenen Unternehmen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und dass der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft der Arbeitnehmer von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird, zu dem sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend rechtlich verbunden haben.

1. a) Ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 19; 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 15, BAGE 121, 7 = AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 18 = EzA BetrVG 2001 § 4 Nr. 2; 21. Juli 2004 - 7 ABR 57/03 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 15 = EzA BetrVG 2001 § 4 Nr. 1, zu B I 2 a der Gründe; 19. Februar 2002 - 1 ABR 26/01 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 13 = EzA BetrVG 1972 § 4 Nr. 8, zu B II 1 a der Gründe mwN*).

Ein Betrieb kann auch von mehreren Arbeitgebern als gemeinsamer Betrieb geführt werden. Davon geht das Betriebsverfassungsgesetz in seinem § 1 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung vom 23. Juli 2001 aus. Nach der Senatsrechtsprechung vor dem Inkrafttreten von § 1 BetrVG in der jetzigen Fassung war von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und im-



materiellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu mussten sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung musste sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügte dagegen nicht. Vielmehr mussten die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (*BAG 21. Februar 2001 - 7 ABR 9/00 - EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 11, zu B I der Gründe; 9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 -, zu B I, II der Gründe; 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186 = AP AÜG § 1 Nr. 24 = EzA AÜG § 1 Nr. 9, zu I 3 b der Gründe; 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 10, zu B 3 a der Gründe; 14. Dezember 1994 - 7 ABR 26/94 - BAGE 79, 47 = AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 9, B I 2 a der Gründe*). Die einheitliche Leitung brauchte nicht in einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung der beteiligten Unternehmen geregelt zu sein. Vielmehr genügte es, dass sich ihre Existenz aus den tatsächlichen Umständen herleiten ließ. Ergaben die Umstände des Einzelfalles, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird, so führte dies regelmäßig zu dem Schluss, dass eine konkludente Führungsvereinbarung vorlag (*BAG 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - aaO, zu B 3 b bb der Gründe*).

b) Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden. In dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Begriff des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen nicht eigenständig definiert, sondern unter Zugrundelegung des

20



von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs geregelt, dass unter den genannten Voraussetzungen ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vermutet wird. Die Vermutungstatbestände des § 1 Abs. 2 BetrVG dienen dem Zweck, Betriebsräten und Wahlvorständen den in der Praxis oft schwer zu erbringenden Nachweis einer Führungsvereinbarung zu ersparen (vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 33).

c) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht bereits dann erfüllt, wenn eine unternehmerische Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern auf Grund wechselseitiger Verpflichtungen zu einer Minderung von mitbestimmungsrechtlich relevanten Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen bei den Arbeitgebern führt. Der durch eine solche Auslegung bewirkte Verzicht auf das Merkmal der auf einer Führungsvereinbarung beruhenden einheitlichen und arbeitgeberübergreifenden Wahrnehmung von betriebsverfassungsrechtlich bedeutsamen Arbeitgeberfunktionen steht im Widerspruch zum Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sowie der Entstehungsgeschichte und dem Regelungszusammenhang des im Jahr 2001 reformierten BetrVG.

aa) In der bereits vor der Änderung des § 1 BetrVG durch das Betriebsverfassungsreformgesetz ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war anerkannt, dass Beschränkungen der betrieblichen Entscheidungsbefugnis eines Arbeitgebers auf Grund wirtschaftlicher oder rechtlicher Tatbestände nicht zur Annahme einer ausdrücklichen oder konkludenten Vereinbarung über eine gemeinsame Betriebsführung führten. Das Vorliegen einer Führungsvereinbarung ist daher nicht schon deshalb bejaht worden, weil die Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Unternehmenstätigkeiten aufeinander angewiesen sind und diese aufeinander bezogen ausüben (*BAG 25. November 1980 - 6 ABR 108/78 - AP BetrVG 1972 § 1 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 2, zu III 2 b der Gründe*) oder weil sich die unternehmerische Zusammenarbeit auf der Grundlage von Organverträgen oder Beherrschungsverträgen vollzieht (*BAG 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 9 = EzA KSchG § 23 Nr. 9, zu III 1 der Gründe; 14. September 1988*

21

22



- 7 ABR 10/87 - BAGE 59, 319 = AP BetrVG 1972 § 1 Nr. 9 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 7, zu B 3 der Gründe), selbst wenn konzernrechtliche Weisungen erteilt werden (BAG 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - AP KSchG 1969 § 1 Gemeinschaftsbetrieb Nr. 1 = EzA KSchG § 23 Nr. 25, zu B I 2 c aa der Gründe; 13. Juni 2002 - 2 AZR 327/01 - BAGE 101, 321 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 29 = EzA KSchG § 23 Nr. 24, zu II 3 b der Gründe; 29. April 1999 - 2 AZR 352/98 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 21 = EzA KSchG § 23 Nr. 21, zu III 4 b der Gründe). Absprachen zwischen Unternehmen oder Einflussnahmen auf gesellschaftsrechtlicher Ebene begründen nach dieser Rechtsprechung keinen einheitlichen betrieblichen Leitungsapparat (BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 494/99 - BAGE 96, 78 = AP KSchG 1969 § 15 Nr. 49 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 51, zu B I 3 der Gründe) und haben daher keine unmittelbaren, sondern allenfalls mittelbare Auswirkungen auf betriebsverfassungsrechtlich relevante Sachverhalte. Deshalb haben die Senate wegen der unterschiedlichen Entscheidungsebenen eine Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber über die Bildung einer gemeinsamen betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit verlangt, in der eine einheitliche Leitung die maßgeblichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten trifft. Dabei war es wie bei dem Merkmal des Betriebs iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG regelmäßig ohne Bedeutung, dass diese bei ihren Entscheidungen „internen Bindungen“ unterliegt (BAG 23. September 1982 - 6 ABR 42/81 - BAGE 40, 163 = AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 3, zu III 2 b der Gründe).

bb) Daran hat sich durch das Betriebsverfassungsreformgesetz vom 23. Juli 2001 nichts geändert. In seinen nach der Änderung des § 1 BetrVG ergangenen Entscheidungen hat der Senat daher stets angenommen, dass die von der Rechtsprechung zum Gemeinschaftsbetrieb entwickelten Grundsätze - zu denen das Erfordernis einer institutionalisierten Vereinbarung über eine einheitliche Betriebsführung zählt - auch nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsreformgesetzes weiter gelten (BAG 22. Juni 2005 - 7 ABR 57/04 - Rn. 24, AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 23 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 4; 25. Mai 2005 - 7 ABR 38/04 - Rn. 20, EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 3; 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 = AP BetrVG 1972

23



§ 1 *Gemeinsamer Betrieb* Nr. 22 = *EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu B I 2 der Gründe*). Der Gesetzgeber hat an dem Erfordernis eines einheitlichen Leitungsapparats in betriebsverfassungsrechtlich relevanten Angelegenheiten ausdrücklich festgehalten, wie der Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG belegt. Dessen tatbestandliche Voraussetzungen sind nur bei einem Einsatz der Arbeitnehmer und der Betriebsmittel „von den Unternehmen gemeinsam“ erfüllt. Dies schließt es aus, von einer Vereinbarung über eine gemeinsame Betriebsführung bereits dann auszugehen, wenn die unternehmerische Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber oder die gesellschaftsrechtlichen Verbindungen zu einem eingeschränkten Gestaltungs- oder Entscheidungsspielraum bei den Entscheidungen der beteiligten Arbeitgeber in personellen und sozialen Angelegenheiten führen. Vielmehr hat der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsreformgesetzes den Tarifvertragsparteien an anderer Stelle die Möglichkeit eröffnet, bei besonderen Formen der unternehmerischen Zusammenarbeit von den organisatorischen Vorschriften des BetrVG abzuweichen. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können durch Tarifvertrag andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt werden, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Einen möglichen Anwendungsbereich für die Bildung einer unternehmensübergreifenden Arbeitnehmervertretung nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Gesetzgeber ua. bei der Verflechtung von Unternehmen entlang einer Produktionskette gesehen (BT-Drucks. 14/5741 S. 34).

d) An der Wahrnehmung der maßgeblichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten durch eine einheitliche Leitung fehlt es bei Formen der unternehmerischen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, bei denen die Arbeitnehmer nur von ihren jeweiligen Vertragsarbeitgebern eingesetzt werden oder wenn sich die Beteiligung eines Arbeitgebers auf das Zur-Verfügung-Stellen seiner Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitgeber beschränkt. Vollzieht sich der Einsatz der Arbeitnehmer im Betrieb eines anderen Arbeitgebers auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrags, bleiben diese

24



betriebsverfassungsrechtlich unverändert ihrem Vertragsarbeitgeber zugeordnet, wenn dieser ihnen gegenüber allein weisungsbefugt ist. Werden die Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen, liegt eine Personalgestellung vor, regelmäßig in Form der Arbeitnehmerüberlassung (*BAG 16. April 2008 - 7 ABR 4/07 - Rn. 24, DB 2008, 1864*). In diesem Fall richtet sich die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der überlassenen Arbeitnehmer nach § 14 AÜG (*BAG 10. März 2004 - 7 ABR 49/03 - Rn. 17 - 19, BAGE 110, 27 = AP BetrVG 1972 § 7 Nr. 8 = EzA BetrVG 2001 § 9 Nr. 2*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat ausgehend von dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend das Vorliegen der Vermutungstatbestände des § 1 Abs. 2 BetrVG verneint und die betrieblichen Gegebenheiten ohne Rechtsfehler dahingehend gewürdigt, dass die Arbeitgeberin sich nicht mit anderen Arbeitgebern der Mediengruppe zur Führung eines gemeinsamen Betriebs iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG rechtlich verbunden hat. 25

a) Bei den Begriffen des Betriebs und des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Anwendung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung daraufhin unterliegt, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkennt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den unbestimmten Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentlichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 16. April 2008 - 7 ABR 4/07 - Rn. 22, DB 2008, 1864*). 26

b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand. Mit den an den Standorten Ha, S, Sc und St ansässigen Arbeitgebern bildet die Arbeitgeberin schon deshalb keinen gemeinsamen Betrieb, weil es auf Grund der räumlichen Entfernung an einer gemeinsamen Betriebsstätte fehlt. Ein Gemeinschaftsbetrieb mit den an den Standorten B und M ansässigen Arbeitgebern liegt nicht vor, weil die in diesen Betriebsstätten beschäftigten Arbeitnehmer nicht arbeitgeberübergreifend, sondern nur von ihren jeweiligen Vertragsarbeitgebern eingesetzt werden und keine Anhalts- 27



punkte für eine Vereinbarung bestehen, wonach sich die an diesen Standorten ansässigen Arbeitgeber zu einer gemeinsamen Betriebsführung verbunden haben.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei das Vorliegen der Vermutungstatbestände des § 1 Abs. 2 BetrVG verneint. 28

(1) Die Arbeitgeberin bildet mit den an den Standorten Ha, S, Sc und St ansässigen Arbeitgebern keinen Gemeinschaftsbetrieb, weil es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an einer gemeinsamen Betriebsstätte fehlt, in der die Betriebsmittel und die Arbeitnehmer zur Erreichung des einheitlichen arbeitstechnischen Zwecks von den beteiligten Arbeitgebern zusammengefasst sind und von einer einheitlichen Leitung eingesetzt werden. 29

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellungen über die Existenz und die Zuordnung der sächlichen Betriebsmittel der an den Standorten M und B ansässigen Arbeitgeber getroffen. Auch die Beteiligten haben hierzu keinen Vortrag gehalten. Es kann aber zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt werden, dass die anderen an diesen Standorten tätigen Arbeitgeber überhaupt über sächliche Betriebsmittel verfügen, die von ihnen gemeinsam mit den Betriebsmitteln der Arbeitgeberin genutzt werden. Fehlte es bereits hieran, bestünde zwischen den beteiligten Arbeitgebern kein Gemeinschaftsbetrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn, da dieser neben dem gemeinsamen Einsatz der Arbeitnehmer auch die gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel der beteiligten Arbeitgeber voraussetzt. 30

Der Senat hat für die Rechtsbeschwerdeinstanz davon auszugehen, dass die an den Standorten B und M beschäftigten Arbeitnehmer nicht arbeitgeberübergreifend eingesetzt werden. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen der Vorinstanz liegt die Befugnis für den Abschluss von Arbeitsverträgen sowie für die personellen Maßnahmen iSd. § 99 Abs. 1, § 102 BetrVG bei den jeweiligen Vertragsarbeitgebern. Anhaltspunkte für eine abweichende Handhabung sind weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch sonst 31



ersichtlich. Es besteht weder eine gemeinsame Dienstesatz- oder Urlaubsplanung noch erfolgt eine arbeitgeberübergreifende Vertretung während der Urlaubs- und Krankheitszeiten. Das Landesarbeitsgericht hat dabei ohne Rechtsfehler die Aussagen der von ihm vernommenen Zeugen dahingehend gewürdigt, dass die Entscheidungen über den Personaleinsatz der am Druckvorgang in B eingesetzten Arbeitnehmer nicht arbeitgeberübergreifend von den Teamdispatchern der Print- & IT-Service B GmbH, sondern nur von den Geschäftsführern der jeweiligen Vertragsarbeitgeber getroffen werden. Dies alles wird von der Rechtsbeschwerde nicht in Frage gestellt.

(3) Das Landesarbeitsgericht musste angesichts fehlender tatsächlicher Anhaltspunkte nicht prüfen, ob hinsichtlich der von den früheren Abteilungsleitern der Arbeitgeberin nunmehr als Geschäftsführern geführten Unternehmen der Vermutungstatbestand des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG gegeben sein könnte. Der von den Beteiligten gehaltene Vortrag gibt hierzu keine Veranlassung. Auch die Rechtsbeschwerde hat insoweit keine Aufklärungsrüge erhoben.

bb) Das Landesarbeitsgericht konnte auch ohne Rechtsfehler annehmen, dass die an den Standorten B und M ansässigen Arbeitgeber keine Vereinbarung über eine gemeinsame Betriebsführung getroffen haben. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Einsatz der an den Standorten B und M beschäftigten Arbeitnehmer von einer einheitlichen Leitung gesteuert wird.

(1) In seinen Entscheidungen vom 11. Februar 2004 und vom 25. Mai 2005 hat der Senat zum Verhältnis von § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zu § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG angenommen, dass ein gemeinsamer Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch dann vorliegen kann, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht festgestellt werden können, sofern sich mehrere Unternehmen - ausdrücklich oder konkludent - zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben (25. Mai 2005 - 7 ABR 38/04 - Rn. 20, EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 3; 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu B I 2 der Gründe). Gegenüber diesem vom Schrifttum (DKK-Trümner 11. Aufl. § 1 Rn. 83a; ErfK/Eisemann 8. Aufl. § 1 BetrVG Rn. 15; Fitting 24. Aufl. § 1 Rn. 90;



GK-BetrVG/Kraft/Franzen 8. Aufl. § 1 Rn. 51; Richardi/Richardi 11. Aufl. § 1 Rn. 79; WP/Preis 3. Aufl. § 1 Rn. 36) überwiegend zustimmend übernommenen Prüfungsansatz des Senats hat *Kreutz* kritisch angemerkt, der Senat habe in den genannten Entscheidungen nicht genügend berücksichtigt, dass die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs zu Unstimmigkeiten und Wertungswidersprüchen führe, wenn das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verneint werde. Fehle es an einer gemeinsamen Nutzung der Betriebsmittel und einem unternehmensübergreifenden Einsatz der Arbeitnehmer, könne auch dann kein Gemeinschaftsbetrieb vorliegen, wenn die wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten institutionell einheitlich entschieden werden (*FS Richardi S. 637, 653*). Allerdings hat der Senat - worauf auch *Kreutz* hinweist - bereits in seiner Entscheidung vom 22. Juni 2005 angenommen, dass die Prüfung der Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG entbehrlich ist, wenn feststeht, dass die organisatorischen Voraussetzungen für einen Gemeinschaftsbetrieb nicht vorliegen, weil es zB an einer gemeinsamen Betriebsstätte fehlt, in der die Arbeitnehmer sowie die Betriebsmittel von den beteiligten Arbeitgebern zur Erreichung des einheitlichen arbeits-technischen Zwecks gemeinsam eingesetzt werden (- 7 ABR 57/04 - Rn. 23 f., AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 23 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 4). Eines Eingehens auf § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG bedarf es auch dann nicht mehr, wenn feststeht, dass entweder die in einer Betriebsstätte zusammengefassten Arbeitnehmer oder die Betriebsmittel nicht von einer einheitlichen Leitung eingesetzt werden.

(2) Das vorliegende Verfahren gibt keine Veranlassung, sich mit der Kritik von *Kreutz* auseinanderzusetzen und zu entscheiden, ob ein Gemeinschaftsbetrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch dann vorliegen kann, wenn die von den Tatsacheninstanzen getroffenen Feststellungen zu den Tatbestandsmerkmalen des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht zu einem eindeutigen Ergebnis führen. Denn der Sachvortrag der Beteiligten gibt keine Anhaltspunkte dafür, außerhalb des Tatbestands der Nr. 1 annehmen zu können, es bestehe eine einheitliche Leitungsmacht auf Grund einer Führungsvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und einem der anderen Unternehmen der Mediengruppe.

35



(2.1) Hinsichtlich der an den Standorten B und M ansässigen Arbeitgeber liegt keine Personenidentität in der Unternehmensleitung vor, die ein wesentliches Indiz für das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats auch auf betrieblicher Ebene sein kann (*BAG 25. Mai 2005 - 7 ABR 38/04 - Rn. 29, EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 3*). Der Senat hat nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts davon auszugehen, dass die Geschäftsführer der in B und M ansässigen Arbeitgeber der Mediengruppe nur für die bei ihren Unternehmen angestellten Arbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich relevante Entscheidungen treffen.

36

(2.2) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht den von der Facility & Service B GmbH für die Arbeitgeberin und die anderen Arbeitgeber der Mediengruppe erbrachten Personaldienstleistungen keine Bedeutung beimessen. Das Vorhandensein einer gemeinsamen Personalabteilung kann zwar ein wesentliches Indiz für einen gemeinsamen Leitungsapparat darstellen, wenn die für sie handelnden Personen zur Wahrnehmung der personellen Arbeitgeberfunktionen bevollmächtigt sind bzw. sie von einer Person geleitet wird, die für beide Unternehmen die Entscheidungen in wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten trifft (*BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu B II 2 b bb der Gründe*). Eine solche Indizwirkung besteht aber nicht, wenn es sich bei der (gemeinsamen) Personalabteilung wie im Streitfall um eine Einheit handelt, die selbst keine Entscheidungen in mitbestimmungsrechtlich relevanten Angelegenheiten trifft, sondern sich im Wesentlichen auf Beratungs- und Unterstützungsleistungen beschränkt. Das Landesarbeitsgericht konnte auch ohne Rechtsfehler die von der Facility & Service B GmbH vorgenommene Vergütungsabrechnung und die Personalaktenführung als Serviceleistungen ansehen, die für sich genommen nicht für das Vorhandensein einer einheitlichen Leitungsstruktur sprechen.

37

(2.3) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde spricht die durch die Dienstleistungsverträge vermittelte Einbindung der Arbeitgeberinnen an den Standorten M und B in die Herstellung der von der Arbeitgeberin heraus-

38



gegebenen Zeitungen nicht zur Annahme einer Vereinbarung über eine gemeinsame Betriebsführung.

Durch die Dienstleistungsverträge wird zwar die Herstellung der Zeitungen in einzelne aufeinander abgestimmte Verfahrensabschnitte aufgespalten, die jeweils einzelnen Arbeitgebern der Mediengruppe übertragen sind. Das Landesarbeitsgericht hat die abgeschlossenen Dienstleistungsverträge ohne Rechtsfehler dahingehend gewürdigt, dass diese keine Übertragung von Entscheidungsbefugnissen der anderen Arbeitgeber auf einen einheitlichen Leitungsapparat enthalten. Dies gilt auch für den vom Landesarbeitsgericht gesondert behandelten Vertrag der Arbeitgeberin mit der Print- & IT-Service B GmbH. Dieser sieht zwar eine „Personaleinsatzplanung“ für die am unmittelbaren Druckvorgang beteiligten Unternehmen der Arbeitgeberin und der Media Print B GmbH sowie der Media Service B GmbH vor. Nach der insoweit von der Rechtsbeschwerde nicht in Frage gestellten Würdigung des Landesarbeitsgerichts wird hiermit aber nur eine Unterstützungsfunktion der bei der Print- & IT-Service B GmbH beschäftigten Dispatcher beschrieben, die insoweit den weisungsberechtigten Personen der anderen Arbeitgeber lediglich Vorschläge für den Einsatz der am Druckvorgang beteiligten Arbeitnehmer unterbreiten. Die zwischen der Arbeitgeberin und den anderen an der Mediengruppe beteiligten Arbeitgebern geschlossenen Vereinbarungen bewirken nur eine arbeitsteilige unternehmerische Zusammenarbeit bei der Herstellung der von der Arbeitgeberin herausgegebenen Zeitungen.

39

Dörner

Gräfl

Koch

G. Güner

Gerschermann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

